

Promotion interne et avancement de grade dans la fonction publique territoriale : ce que change l'assouplissement des critères statutaires

Promotion interne et avancement de grade dans la fonction publique territoriale : ce que change l'assouplissement des critères statutaires

La promotion interne et l'avancement de grade occupent une place centrale dans la gestion des carrières territoriales. Ils permettent de reconnaître l'expérience professionnelle, l'investissement des agents et la valeur professionnelle appréciée par l'autorité territoriale.

La [réponse publiée à la question écrite n° 9933](#) confirme une évolution importante : le Gouvernement entend poursuivre l'assouplissement des règles statutaires afin de mieux concilier égalité de traitement, reconnaissance des parcours et capacité de gestion des employeurs territoriaux.

En résumé : les réformes récentes desserrent plusieurs verrous statutaires historiques. Elles donnent davantage de marges aux collectivités, mais elles exigent en contrepartie une politique RH locale plus transparente, plus objectivée et financièrement soutenable.

Sommaire

- [1. Pourquoi cette réforme est importante](#)
- [2. L'assouplissement des quotas de promotion interne](#)
- [3. La fin de la règle du quart en catégorie B](#)
- [4. Les mesures spécifiques pour les secrétaires généraux de mairie](#)
- [5. FAQ pratique pour les services RH](#)
- [6. Les difficultés d'application pour les collectivités](#)
- [7. Recommandations opérationnelles pour les DRH](#)

1. Pourquoi cette réforme est importante

La fonction publique territoriale repose sur un équilibre délicat entre le respect de l'égalité de traitement, la reconnaissance du mérite professionnel et les marges de gestion laissées aux autorités territoriales.

Pendant longtemps, cet équilibre a été fragilisé par des règles de contingentement très strictes.

De nombreux agents remplissaient les conditions statutaires, bénéficiaient d'une excellente appréciation professionnelle, occupaient des fonctions supérieures à leur grade, mais demeuraient bloqués faute de quotas disponibles.

Cette situation créait une frustration importante dans les collectivités, en particulier dans les petites et moyennes structures. Elle affaiblissait la capacité des employeurs territoriaux à reconnaître l'investissement réel des agents et à fidéliser les compétences.

Point de vigilance : l'assouplissement des règles ne signifie pas une promotion automatique. Il impose au contraire une objectivation plus forte des choix opérés par l'autorité territoriale.

2. L'assouplissement des quotas de promotion interne

Le décret du 26 décembre 2023 a constitué une première étape majeure. Il a assoupli les règles de promotion interne en remplaçant la règle d'une nomination pour trois recrutements externes par une règle d'une nomination pour deux recrutements externes.

Cette évolution élargit mécaniquement les possibilités de promotion interne dans de nombreux cadres d'emplois de catégories A et B.

La clause de sauvegarde a également été améliorée. Le taux de l'effectif du cadre d'emplois servant d'assiette au calcul des promotions possibles est relevé, et la durée de carence permettant d'ouvrir des possibilités de promotion en l'absence de recrutements suffisants est réduite.

Autre évolution notable : les agents contractuels en CDI sont désormais intégrés dans l'assiette de calcul des effectifs. Ils ne bénéficient pas eux-mêmes de la promotion interne, mais leur prise en compte peut augmenter les possibilités offertes aux agents titulaires.

Paramètre	Ancien cadre	Nouveau cadre
Ratio de promotion interne	1 nomination pour 3 recrutements externes	1 nomination pour 2 recrutements externes
Clause de sauvegarde	Base plus restrictive	Assiette élargie et activation facilitée
Durée de carence	4 ans	2 ans
Assiette des effectifs	Fonctionnaires uniquement	Fonctionnaires et contractuels en CDI

3. La fin de la règle du quart en catégorie B

Le décret du 19 novembre 2025 marque une autre évolution importante avec la suppression de la règle dite du quart pour l'avancement de grade en catégorie B.

Cette règle imposait une répartition minimale entre les avancements par examen professionnel et les avancements au choix. En pratique, elle pouvait bloquer toute promotion au choix lorsqu'aucun agent n'avait réussi l'examen professionnel, même si des agents méritants remplissaient les conditions d'avancement.

La suppression de cette contrainte redonne de la souplesse aux collectivités.

Elle permet de mieux reconnaître la valeur professionnelle des agents, sans dépendre mécaniquement de la réussite ou non d'un examen professionnel au sein de la collectivité.

Conséquence pratique : les collectivités peuvent désormais mieux utiliser l'avancement au choix pour reconnaître l'expérience, l'investissement et les responsabilités réellement exercées par les agents de catégorie B.

Pour l'année 2026, les tableaux d'avancement déjà établis selon l'ancien cadre restent valables.

Des tableaux complémentaires peuvent toutefois être adoptés afin de tenir compte des nouvelles possibilités ouvertes par la réforme.

4. Les mesures spécifiques pour les secrétaires généraux de mairie

Les secrétaires généraux de mairie bénéficient d'un dispositif particulier de revalorisation.

Cette évolution répond à une réalité bien connue des collectivités rurales : ces agents occupent des fonctions essentielles, souvent polyvalentes, exposées et stratégiques, sans toujours bénéficier d'un déroulement de carrière à la hauteur de leurs responsabilités.

Un dispositif temporaire de promotion interne exceptionnelle permet aux agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants d'accéder à la catégorie B, sous réserve de remplir certaines conditions d'ancienneté, de formation et d'évaluation professionnelle.

Ce mécanisme est hors quotas. Il permet donc de contourner les limites habituelles de la promotion interne afin de répondre à un enjeu spécifique d'attractivité et de reconnaissance.

Des bonifications d'ancienneté viennent également accélérer le déroulement de carrière des agents exerçant ces fonctions. Une bonification de droit est prévue après plusieurs années d'exercice, complétée par une bonification facultative liée à la valeur professionnelle.

Enjeu territorial : la revalorisation des secrétaires généraux de mairie n'est pas seulement une mesure statutaire. Elle constitue un levier de maintien du service public local dans les petites communes.

5. FAQ pratique pour les services RH

Les agents contractuels en CDI peuvent-ils bénéficier de la promotion interne ?

Non. La promotion interne reste un mécanisme statutaire réservé aux fonctionnaires. En revanche, les agents contractuels en CDI sont désormais pris en compte dans l'assiette de calcul des effectifs, ce qui peut augmenter le nombre de possibilités ouvertes aux agents titulaires.

La suppression de la règle du quart signifie-t-elle que tous les agents de catégorie B peuvent avancer au choix ?

Non. Les agents doivent toujours remplir les conditions statutaires et être inscrits sur un tableau d'avancement. La réforme supprime un blocage mécanique, mais elle ne supprime pas l'exigence d'une appréciation objective de la valeur professionnelle.

Les tableaux d'avancement établis avant la réforme restent-ils valables ?

Oui. Pour l'année de transition, les tableaux déjà établis demeurent valables. Les collectivités peuvent toutefois adopter des tableaux complémentaires lorsque les conditions sont réunies.

Les secrétaires généraux de mairie peuvent-ils être promus hors quotas ?

Oui, dans le cadre du dispositif temporaire prévu pour certains agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

La formation de professionnalisation reste-t-elle nécessaire ?

Oui. La formation demeure une condition importante de recevabilité et de sécurisation des dossiers de promotion interne. Les collectivités doivent anticiper suffisamment tôt les obligations de formation des agents susceptibles d'être promus.

6. Les difficultés d'application pour les collectivités

L'assouplissement des règles statutaires est une avancée, mais il ne supprime pas les contraintes opérationnelles. La première difficulté est financière.

Chaque promotion interne ou avancement de grade produit un effet sur la masse salariale, notamment par le glissement vieillesse-technicité.

Cette évolution intervient dans un contexte marqué par la hausse des cotisations employeurs à la CNRACL et par des marges budgétaires contraintes.

La deuxième difficulté concerne la formation. Les obligations de professionnalisation doivent être anticipées très en amont, notamment pour les agents dont le dossier de promotion pourrait être présenté aux centres de gestion.

La troisième difficulté réside dans l'objectivation des choix.

Plus les marges de promotion augmentent, plus les collectivités doivent être capables d'expliquer pourquoi tel agent est promu et pourquoi tel autre ne l'est pas.

Risque contentieux : l'assouplissement des règles augmente les marges de choix de l'autorité territoriale. Il impose donc une traçabilité renforcée des critères retenus.

7. Recommandations opérationnelles pour les DRH

Réviser les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion doivent être actualisées afin d'intégrer les nouvelles règles de promotion interne, la suppression de la règle du quart et les dispositifs spécifiques aux secrétaires généraux de mairie.

Construire des critères transparents

Les décisions d'avancement et de promotion doivent reposer sur des critères clairs : valeur professionnelle, responsabilités exercées, parcours, formations suivies, compétences acquises et besoins de la collectivité.

Anticiper les impacts financiers

Les promotions doivent être intégrées dans une trajectoire pluriannuelle de masse salariale. L'assouplissement statutaire ne doit pas conduire à une absence de pilotage budgétaire.

Programmer les formations obligatoires

Les services RH doivent identifier les agents potentiellement promouvables et planifier suffisamment tôt les formations de professionnalisation nécessaires.

Associer le dialogue social

Le comité social territorial doit être associé à la révision des lignes directrices de gestion et à la définition des critères locaux de promotion. Cette transparence constitue un facteur de confiance.

Conclusion

Les réformes récentes de la promotion interne et de l'avancement de grade marquent une évolution importante de la gestion des carrières territoriales.

Elles desserrent plusieurs verrous statutaires anciens et redonnent aux collectivités des marges de reconnaissance professionnelle.

Mais cette liberté nouvelle ne peut produire ses effets que si elle s'accompagne d'une politique RH structurée.

Les employeurs territoriaux devront concilier trois exigences : reconnaître l'investissement des agents, garantir l'égalité de traitement et maîtriser l'impact financier des promotions.

Pour les DRH territoriaux, l'enjeu n'est donc pas seulement d'utiliser les nouvelles possibilités ouvertes par les textes. Il est de construire une politique de promotion lisible, équitable et soutenable, capable de renforcer à la fois la motivation des agents et la crédibilité de la fonction RH.

[Question écrite n° 9933](#)

Question écrite n° 9933 : Assouplissement des critères de promotion interne des agents communaux Question de : Mme Catherine RimbertVaucluse (5 e circonscription) - Rassemblement National Mme ...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-9933QE.htm>